

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang semakin meningkat saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran paling penting dalam kesuksesan perusahaan mana pun. Perusahaan di sektor bisnis bersaing lebih keras dari sebelumnya untuk pangsa pasar yang lebih besar. Kualitas sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk keseluruhan kinerjanya. Perusahaan yang dapat mengelola dan mampu mengoptimalkan kemampuan SDM yang ada, akan menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja baik yang selanjutnya akan berdampak pada tercapainya tujuan yang telah ditentukan Astitiani & Sintaasih, (2019).

Penelitian ini dilakukan di Kementerian Hukum dan HAM RI Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Presiden Indonesia menerima pembaruan langsung tentang masalah hukum dan hak asasi manusia dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Beberapa orang yang berbeda telah menjabat sebagai menteri yang bertanggung jawab atas Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. Penelitian untuk artikel ini dilakukan di Departemen Hak Asasi Manusia dan Hukum Kementerian Republik Indonesia di Jakarta Selatan. Pada tahun 1945 sampai 1999 penelitian dilakukan oleh Departemen Kehakiman, dan pada tahun 1999 sampai 2001 dilakukan oleh Departemen Hukum dan Perundang-undangan. Masalah hak asasi manusia

dan hukum di Indonesia dilaporkan kepada presiden oleh kementerian ini. Menteri yang membawahi Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia seringkali juga membawahi departemen pemerintah lainnya. Menteri Kehakiman dari tahun 1945 sampai 1999; Menteri Hukum dan Perundang-undangan dari tahun 1999 sampai dengan 2001; Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia dari tahun 2004 sampai dengan 2009; dan Menteri Kehakiman lagi dari tahun 2009 sampai sekarang. Untuk menjamin tercapainya tujuan sosial dan pemerintahan melalui penyediaan layanan dan infrastruktur, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia telah diberikan kewenangan yang luas.

Dalam suatu perusahaan baik yang melayani kepentingan publik seperti perusahaan pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkualitas tinggi, dan sumber daya manusia saat ini memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai bidang. Pencapaian tujuan organisasi, salah satunya, sangat bergantung pada seberapa baik kinerja karyawan. Untuk itu, lembaga dalam hal ini pimpinan harus fokus pada

karyawan dan membimbing serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Farisi & Utari, (2020)

Berdasarkan observasi awal penulis menemukan adanya pegawai Kementerian Hukum dan HAM RI Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan, Jakarta Selatan yang tidak hadir tanpa keterangan pada kegiatan Apel/upacara. Seperti yang tergambar pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Data Absensi Apel/Upacara Pegawai Kemenkumham RI

No.	Kegiatan Apel dan Upacara	Waktu Pelaksanaan	Hadir	Tanpa Keterangan	Tidak Hadir Disertai Klarifikasi
1.	Halal Bihalal	2 Mei 2023	125	74	42
2.	Apel Pagi	8 Mei 2023	80	125	36
		15 Mei 2023	75	129	37
		29 Mei 2023	66	112	63
3.	Apel Sore	5 Mei 2023	11	199	31
		12 Mei 2023	28	151	62
		19 Mei 2023	48	148	45
		26 Mei 2023	28	172	41
4.	Upacara Kebangkitan Nasional	22 Mei 2023	127	77	37
Total			588	1.187	394

Sumber: Kemenkumham RI, 2023

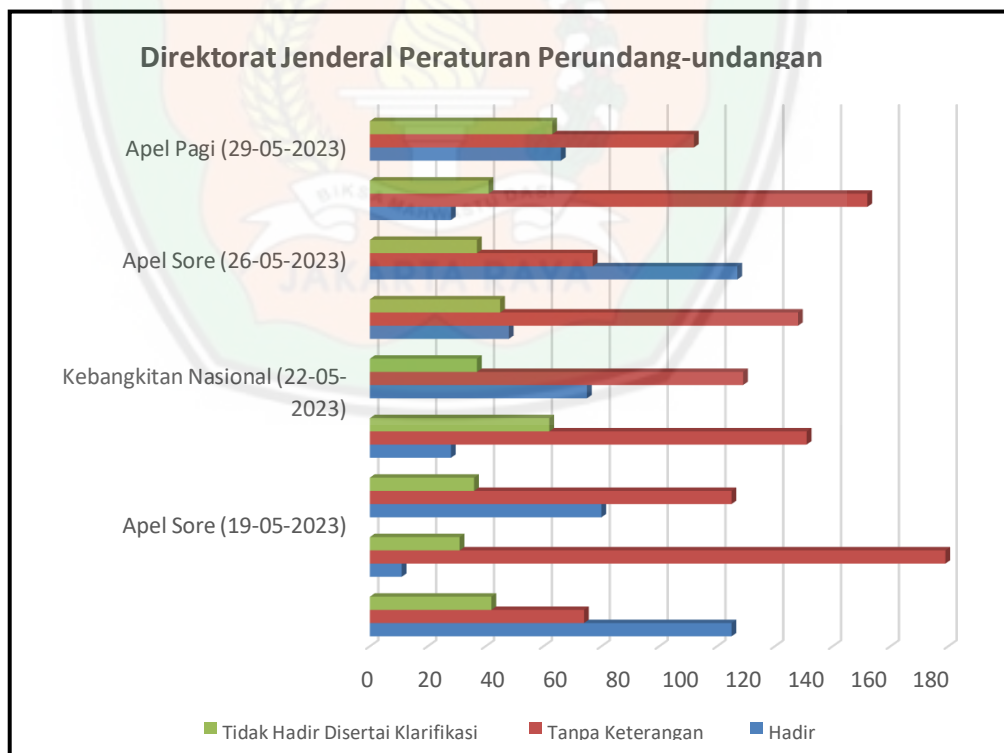
Berdasarkan rekapitulasi absensi tersebut dapat digambarkan bahwa adanya ketidakdisiplinan pada pegawai di Kementerian Hukum dan HAM RI Peraturan Perundang-undangan di Jakarta Selatan. Dapat dilihat Data Absensi Kementerian Hukum dan HAM RI pada bulan Mei Tahun 2023, yang tidak hadir kegiatan Apel/upacara tanpa keterangan sebanyak 1.187 pegawai selama

30 hari dalam sebulan. Kemudian dapat diketahui jumlah pegawai yang tidak hadir disertai izin klarifikasi sebanyak 394 pegawai dan Hadir sebanyak 588 pegawai. Masih terdapat beberapa penyimpangan seperti penggunaan seragam yang tidak tepat dan integritas atribut pegawai, ketidakdisiplinan dalam menghadiri apel/upacara, ada beberapa pegawai dengan rekan kerja yang kurang cocok atau kurang baik, keterlambatan masuk kantor ataupun pulang belum pada waktunya merupakan salah satu masalah yang sering terjadi, pegawai tidak bekerja terus menerus selama waktu bekerja, selain itu banyak pegawai yang masih melanggar peraturan atau menambah jam istirahat ketika jam istirahat yang sudah selesai. Akibatnya banyak pekerjaan yang tertumpuk dan perlu diselesaikan secepatnya, serta penerapan disiplin pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Namun, hal ini terus terjadi karena rendahnya kesadaran diri individu tersebut.

Terdapat beberapa fenomena yang muncul terkait Stres Kerja yang masih terjadi saat ini yaitu (1) Terlalu banyak beban kerja sehingga pegawai sulit memajemen waktu dengan baik (2) Deadline tugas, pekerjaan yang diberikan diluar kemampuan pegawai yang menyebabkan stres dalam bekerja yang berdampak pada gangguan kesehatan dan menimbulkan ketidakpuasan kerja. (3) Pegawai diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya cukup banyak. (4) Hubungan antarpersonal hal ini berkaitan dengan hubungan individu dalam perusahaan, seperti hubungan dengan atasan yang kurang baik, ikatan dengan rekan kerja yang kurang cocok, dan lain-lain.

jika beban yang dirasakan pegawai terlalu berat, pegawai akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Tekanan kerja dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan lainnya menumpuk, hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka sangat perlu meminimalisir stres kerja yang dihadapi oleh pegawai Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta Selatan agar kinerja pegawai bisa maksimal dan meningkat.

Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai Kemenkumham RI selama Bulan Mei 2023



Sumber : Kemenkumham RI, 2023

Dari Gambar 1.1 maka dapat disimpulkan gejala masalah yang timbul di Kementerian Hukum dan HAM RI yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai adalah ketidakdisiplinan dalam menghadiri apel/upacara, dan masih adanya kendala dimana beberapa pegawai terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian terdapatnya beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih ada beberapa pegawai terlambat hadir serta pegawai tidak masuk kerja, dan masih terdapat pegawai yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti masih ada pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pegawai itu sendiri, seperti tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya pegawai tersebut berada di kantin perusahaan atau melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan & Priyanto, (2021) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnawijaya, (2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan et al., (2022) menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, (2020) menemukan disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nuraini, (2020) mereka menemukan bukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan karena adanya karakteristik dan semangat kerja yang tinggi pada karyawan.

Sebaliknya penelitian Andiani & Telagawathi, (2020) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena serta adanya *research gap* dalam hasil penelitian terdahulu, maka penulis perlu melakukan penelitian untuk menguraikan dan menjawab fenomena yang di jelaskan di atas melalui penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTRIAN HUKUM DAN HAM JAKARTA SELATAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM Jakarta Selatan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM Jakarta Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Hukum dan HAM Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuanyang ingin dicapai dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Hukum dan HAM Jakarta Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Hukum dan HAM Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui bersama-sama bagaimana pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Hukum dan HAM Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diketahui dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dalam menetapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Kementerian Hukum dan HAM RI

Diharapkan kepada instansi yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan disiplin kerja dan stres kerja guna mencapai kinerja pegawai yang lebih optimal untuk mencapai tujuannya dengan baik.

3. Bagi Universitas

Diharapkan dapat menambah informasi dan referensi universitas khususnya fakultas ekonomi sebagai acuan atau perbandingan penelitian selanjutnya terkait pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis akan membatasi masalah dalam penelitian ini agar lebih fokus mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementrian Hukum dan HAM RI, Jakarta Selatan”

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Telaah Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dalam MSDM disiplin dan stres kerja.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan desain tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

